平成２９年度　第１回大分地方労働審議会

議　　事　　録

日時　平成２９年１１月２２日（水）１０：００～１２：００

場所　大分第２ソフィアプラザビル　２階　ソフィアホール

平成２９年度　第１回　大分地方労働審議会会議録

１　日時

平成 29 年 11 月 22 日（水）10:00～12：00

２　場所

大分第 2 ソフィアプラザビル 2 階　ソフィアホール

３　出席者

・委員

公益代表　　石井会長　城戸委員　下田委員　清田委員　千野委員　福田委員

労働者代表　石本委員　松田委員　太田委員　松尾委員　黒川委員　矢野委員

使用者代表　安部委員　森竹委員　山田委員　大山委員　河野委員

・事務局

小笠原局長　植村総務部長　藤原雇用環境・均等室長　足立労働基準部長

佐伯職業安定部長　阿部総務企画官

４　議題

（１）平成 29 年度大分労働局行政運営方針の進捗状況について

（２）豊後大野市地域雇用創造計画（案）について

５　議事

＜阿部総務企画官＞

皆さんおはようございます。定刻になりましたので始めたいと思います。

本日は、委員の皆様におかれましては、大変お忙しい中、ご出席いただき誠にありがとうございます。私は地方労働審議会の事務局で、本日の司会を担当させていただきます総務企画官の阿部と申します。よろしくお願い申し上げます。

それでは、開会に先立ちまして、事務局から３点説明させていただきます。

先ず１点目は、委員の改選及び会長選挙についてです。委員の改選につきましては、本年 10 月 1 日付けの大分地方労働審議会委員の改選によりまして、当審議会第９期の委員１８名が新たに任命されたところです。また、会長選挙につきましては「地方労働審議会令第５条の審議会に会長を置き、会長は公益を代表する委員のうちから委員が選挙する。」との規定に基づきまして、事務局として公益代表委員であり、第６期から会長を務めておられます石井久子委員を会長として推挙をさせていただき、その承認の可否をお伺いしたところであります。その結果、全ての委員のご承諾をいただいたことから、10 月 20 日付けを

もちまして、石井久子委員が第９期の大分地方労働審議会の会長に選出されましたことを報告いたします。

２点目は、本日の資料についてです。本日の資料は、先に郵送等によりお配りしております資料と、本日、机上配布させていただいております計８点となっております。

本日、労働局から説明します「平成 29 年度大分労働局行政運営方針に基づく主要施策の実施状況」につきましては、資料１としております。また別冊として、同資料編により説明いたします。また、「豊後大野市地域雇用創造計画（案）」につきましては、資料２としまして説明をさせていただきます。

続きまして３点目でございます。本日の審議会の成立について報告させていただきます。本日欠席されている委員は、使用者代表の大塚委員の１名となっております。従いまして、委員総数 18 名のうち 17 名のご出席をいただいておりますので、審議会令第８条第１項の規定による開催要件を備えている事を報告いたします。

事務局からは以上でございます。

それでは石井会長よろしくお願いいたします。

＜石井会長＞

おはようございます。

先ほど、事務局から報告がありましたとおり、皆様のご承諾により会長に選出されました石井でございます。皆様のご協力を得まして、本審議会の円滑な運営に努めてまいりたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。それでは平成 29 年度第１回大分地方労働審議会を開会いたします。

先ず、議事に先立ちまして、新たに任命されました委員と、今回初めて審議会に出席されました委員を紹介させていただきます。審議会資料２ページの委員名簿をご覧ください。

新たに任命されました委員と今回初めて審議会に出席された委員は、広益代表の清田透委員、労働者代表の松田光平委員、黒川博子委員、矢野正一委員、使用者代表の、森竹嗣夫委員の５名です。

それでは、本日出席されております、清田委員、松田委員、黒川委員、矢野委員、森竹委員の順番で簡単に自己紹介をお願いいたします。

＜清田委員＞

おはようございます。大分合同新聞社の清田と言います。春までは編集副部長をしていました、現在は論説・編集委員室を担当しています。よろしくお願いします。

＜松田委員＞

連合大分の松田と申します。今年の７月より連合大分の方にやって来ました。出身の単組は九州電力労働組合でございます。よろしくお願いします。

＜黒川委員＞
おはようございます。連合大分女性委員会副委員長の黒川と申します。連合では自治労代表として大分県本部女性部副部長を努めています。自身の出身は宇佐市職労なのですが、職場は商工専門ですので、今日は勉強も兼ねて務めさせていただきます。よろしくお願いします。

＜矢野委員＞
どうもお疲れ様です。連合大分で副会長をやっております矢野と申します。出身組織は電力総連、九州電力労働組合でございます。本日はよろしくお願いいたします。

＜森竹委員＞
大分県商工会議所連合会専務理事の森竹でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

＜石井会長＞
委員の皆様ありがとうございました。次に会長職務代理の指名を行います。
会長職務代理につきましては、審議会令第５条第３項において「公益を代表する委員のうちから会長があらかじめ指名する」と規定されておりますので、公益代表委員の下田委員を指名したいと思います。下田委員よろしくお願いいたします。
次に議事録署名委員の指名を行います。議事につきましては、審議会運営規程第６条第１項において、議事録を作成し、会長及び会長が指名する２名の委員が署名を行うと規定されておりますので、労働者代表の松田委員と使用者代表の河野委員を指名したいと思います。よろしくお願いいたします。
次に、部会委員の指名を行います。
本審議会には審議会運営規程第９条の規定に基づき、労働災害防止部会と家内労働部会を設置しており、部会委員は審議会令第６条第２項において、会長が指名すると規定されております。つきまして、審議会資料７頁と８頁の委員名簿のとおり、それぞれ部会の委員を指名したいと思います。よろしくお願いいたします。
本日は、労働局から第29年度大分労働局行政運営方針に基づく主要施策実施状況及び豊後大野市地域雇用創造計画案に関する議事が提案されております。それでは議事に入ります前に、労働局長からご挨拶をいただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

＜小笠原労働局長＞
皆さんおはようございます。
労働局長の小笠原でございます。石井会長をはじめとしまして、委員の皆様にはお忙し

い中、ご出席いただきまして大変ありがとうございます。また日頃から労働行政に多大なご協力をいただきまして、この場をお借りまして厚くお礼を申し上げたいと思います。

今回の審議会につきましては、3月の審議会でご承認いただきました、平成29年度大分労働局行政運営方針に基づきます我々労働局の行政運営につきまして、今年度上半期の実績の報告、それから、今後の下半期の取り組み状況につきまして、説明をさせていただきたいと思います。その後、豊後大野市から提出されております地域雇用創造計画につきましても、ご意見をいただきたいと思っております。

各課題の取り組み状況につきましては、各部長から説明しますので、私からは最近の労働行政を取り巻く状況につきまして、説明をさせていただきたいと思います。

先ず県内の雇用情勢でございますが、大分県は昨年の熊本地震に続きまして、今年は九州北部豪雨、それから台風18号ということで、かなりの被害にあったわけですが、その際、労働局には本省からの要請もございまして、労働行政の枠を越えまして、監督署が朝倉の孤立した社会福祉施設の状況を視察するとか、それからハローワークでは観光協会にホテル等のキャンセルの状況を確認するといったような取り組みを進めてきたところでございます。この影響につきましては、一時的にホテルのキャンセルといったような影響もございましたが、観光面などのそういった一部の影響はあったものの、9月の有効求人倍率は全体として1.43倍ということで、1.4倍台で6か月間続いております。今後とも多少のブレはあろうかと思いますが、高水準で着実に改善は進むものと思っております。

また、日銀の発表でも景況感は基調としては緩やかな回復の動きを見せているという状況でございます。

この様な状況にある一方で、長期に亘る人手不足感というのは徐々に強まっておりまして、ミスマッチと共に求人の充足、それから働き方を含めた労働環境について、どのように取り組んでいくかというところが大きな課題となっているわけでございます。

労働条件をめぐる動きとしましては、大手広告代理店の事件を契機としまして、社会全体が長時間労働の抑制、それから過労死の撲滅といったこれまでにない大きな動きとなっているところでございます。

特に働き方改革につきましては、このような状況であるからこそ、やはり経営者だけではなくて、労働者の方々も一体となって、さらに県民、社会全体として問題意識を持って考える機会になっているのではないかと思っております。

特に今月の11月でございますが、過重労働解消キャンペーン期間となっております。今週25日は、過労死シンポジウムとしまして、大手広告代理店の事件を担当された川人弁護士から基調講演がございます。更に遺族の会からは高橋まつりさんのお母さんが体験発表を行っていただく予定ということになっております。このような長時間労働の是正とか過重労働の解消といったようなものの外にも、年次有給休暇の取得促進、女性の活躍、同一労働・同一賃金の実現、男性の育児休暇の取得、子育て・介護と仕事の両立といったような色んな問題を抱えているわけでございます。

大分県は中小企業が 99%以上を占めるということで、このような中小企業の労働生産性をどう向上させていくかというところが、大きな鍵になっているところでございます。

働き方改革に着実に進んでいく事が今問題となっております、人手不足の解消の鍵ともなりますし、魅力ある職場づくりというものに繋がっていくのではないかなと考えております。

本日配布させていただいている資料の「働き方改革の推進にあたって」という資料をご覧いただければありがたいと思います。時間の関係上、簡単に説明させていただきますが、これは働き方改革の背景、そしてその取り組み、現在の助成措置、更に来年度に向けた中小企業庁の支援メニューといったようなものが入っておりまして、それから現在の当局の取り組み状況といったものが含まれております。

先ず１頁をご覧いただければと思いますが、働き方改革の大きな柱として、少子高齢化の進展という問題がございます。大分県は全国的なペースと比べまして非常に速いペースで、少子高齢化が進み労働人口が減少していくということが見込まれております。このようなところから人手不足対策ということだけではなくて、ワーク・ライフ・バランスのとれた働き方をどう進めるかというところが、個々の企業にとりましても社会にとっても大きな課題となっているというところでございます。

大分県内でも既に取り組んでいただいている企業は、着実に増えてきておりまして、経営者の意識改革というところから一歩進めまして、具体的に進めていくという時期に入っているのではないかなと思っております。そのためにも、次に３頁にございますように、中小企業の課題としては、繰り返しになりますが、大きな１つ目として、中小企業・小規模事業者にどのように広く浸透していくかということが先ず１つ。

それから大きな２つ目として、賃金制度の改善といった環境整備。それから取引条件・取引慣行といったものの改善、労働生産性をどう進めるかというものが、大きく挙げられるのではないかなと思っております。そのために国の支援はどういった措置が適当かというところの問題も投げかけられているところでございます。

４頁以降は政府の動きでございまして、マスコミ等で非常に話題になっておりますので、ちょっと省略させていただいて、５頁が今年３月に決定しました働き方改革実行計画を抜粋してるものでございますが、これだけの大きな課題があるということです。同一労働・同一賃金から賃金の引き上げ、労働時間の関係、女性・高齢者・障害者、いわゆる非常に大きな課題が取り上げられております。

大分労働局の取り組みにつきましては、この後、総務部長が説明しますので割愛させていただきますが、現在の取り組みの一部として、助成措置を紹介させていただきますと、13 頁をご覧いただきたいと思います。これは助成措置ほんの一部でございまして 13 頁に主だったものとして書かれていますのが、両立支援関係の助成金が一部でございます。

それから次の 14 頁でございますが、これは職場環境改善関係の助成金の一部を明示しております。こういった助成金も活用しながら、労働環境の整備をどう進めていくかという

ところで支援策に現在取り組んでいるところでございます。

次に 17 頁でありますが、これが来年度平成 30 年度の予算措置としまして、中小企業庁とも相談しながら検討中の支援内容ということでございます。労働環境の改善ということで労働時間とか年休取得といった課題がございますが、それ以外にも業種ごとに取引慣行とか取引条件といったような経営上の問題というものも、非常に多く抱えております。そういった意味では経営指導をどう進めていくか、また国としても相談体制をどう進めていくかということがございまして、現在検討中ということで 20 頁まで現在の検討段階の案が記載されております。

本日は限られた時間ではございますが、この機会に中小企業者の方々の支援とか、それから経営相談、経営指導をどう進めていくか、どういったものが適当かといったような、ご意見をいただければ有り難いと思っておりますので、よろしくお願いしたいと思います。

働き方改革の他にも労働災害防止対策といったものもございます。本年度が第 12 次の労働災害防止計画の最終年度ということでございますが、後程、説明がございますが、残念ながら目標達成は困難というような状況にございます。また今後、日田地区の復旧工事が本格化するであろうということも見込まれまして、年末のパトロールとか、それから建設関係団体とのご協力をいただきながら、災害防止対策を重点的に進めていきたいと考えております。

次に雇用対策についてですが、高年齢者・障害者の雇用状況というものにつきましては、これまでの取り組みによりまして、大分県内の高齢者雇用の確保措置の実質の割合というものが２年連続で全国一となっております。障害者の雇用状況につきましても 28 年の調査でございますが、実雇用率が 2.46%ということで全国３位と。それから法定雇用率の達成企業割合は 61,2%全国８位ということで、高齢者・障害者につきましても雇用状況については全国のトップクラスにあると言っていいのではないかなと思っております。しかしながら引き続き、その法定雇用率の達成というところにつきましては、重点的に取り組む必要があると思っております。

その他に無期転換ルールの周知をどう図っていくか、それから治療と仕事の両立といったような課題もございますが、関係機関との連携、ご協力をいただきながら取り組んでいきたいと思っております。

本日は限られた時間とはなりますが、忌憚のないご意見を頂戴できれば有り難いと思っております。また先程概要だけ説明させていただきました、働き方改革の国の中小企業支援、これにつきましては中小企業庁も含め厚生労働省に本日出された意見を要望として提出させていただければ有り難いと思っておりますので、この機会に是非よろしくお願いしたいと思います。では本日よろしくお願いいたします。

＜石井会長＞

どうもありがとうございました。

それでは、平成29年度大分労働局行政運営方針に基づく主要施策の実施状況についてをお諮りします。労働局から資料１及び別冊により一括して説明をお願いします。まず、労働局から最重点施策等について説明をお願いいたします。

＜植村総務部長＞

おはようございます。総務部長の植村でございます。よろしくお願いをいたします。局内の施策を全体調整させていただいているという観点から、私の方から全体的な説明をさせていただきます。

上半期の取り組み実績と下半期における取り組みを、それぞれ項目ごとに資料１に取りまとめをさせていただいておりますので、こちらを主に説明をさせていただきますので、よろしくお願いをいたします。

先ず冒頭、豪雨・台風災害につきまして、先程、局長の方からもお話しがありましたとおり、県内では昨年から天災に見舞われたところでございます。本年度上半期におきましても、７月の九州の北部豪雨、９月の台風18号による県内の一部地域での大きな被害がもたらされ、大分県では実に２年続けての災害ということでございました。

労働局といたしましては、直ちに災害対策本部を立ち上げまして、本省との要請に基づく被災地への職員の派遣、又は被災状況を把握する為、情報収集等に取り組んでまいりました。これらの情報を関係機関で共有することで、出張相談の実施や特例措置に基づく支援、これらの広報などを行ってまいりました。

結果といたしましては、昨年の地震程の相談件数は寄せられなかったわけでございますが、今後も万が一災害等が発生した際には迅速かつ適切な対応をとっていく所存でございますので、よろしくお願いをいたします。

それでは早速、資料の説明に入らせていただきます。資料を１枚おめくりいただきまして、平成29年度大分労働局行政運営方針に基づく主要施策の実施状況でございます。大分労働局におきましては、既にご承知置きかと思いますが、３つの大きな柱を立てて取り組みを行ってきたところでございます。

先ず第１点でございます。働き方改革の推進等を通じた労働環境の整備、生産性の向上でございます。働き方改革は先程の別途の中小企業庁との資料にもございますけれども、政府の一番大きな柱ということで、取り組みをさせていただいたところでございます。

働き方改革にかかる団体・企業トップへの働きかけ及び働き方改革推進会議の開催等につきましては、県内主要企業への15社への訪問によりまして、好事例として他の企業の取り組みの参考となるような情報を収集し、当局のホームページに掲載をさせていただいております。

昨年12月に県と共に立ち上げました、大分県働き方改革推進会議におきましても、６月・８月に開催をさせていただき、８月の第４回会議におきまして、一般労働者の年間総労働時間を全国平均以下とするなどの４項目の目標を決定していただいたところでございます。

併せて「大分働き方改革共同宣言」を委員並びに知事、労働局長により採択させていただいたところでございます。今後は目標の達成に向けまして県や各団体と連携を図りながら、各施策を推進していくこととしております。

７月には県内における地域金融機関と働き方改革に係る包括連携協定を締結させていただきました。金融機関からは各種助成金やくるみんなど認定制度の取引先企業への周知などにより生産性の向上やワーク・ライフ・バランスの推進において、新たな連携を図ることとしているところでございます。今後は、県内企業数の 99%を占める中小企業の皆様方に働き方改革につきまして、ご理解を深めていただくことが重要であるという観点から、各種の説明会やセミナー等において積極的な周知を図っていくこととしております。

２頁目でございます。年次有給休暇の取得促進でございます。各市町村や団体へポスターの掲示、広報への掲載を依頼するとともに、当局で発表する資料を機関誌等にも掲載をお願いし、県内に幅広く広報を行っているところでございます。また９月には地域特性を活かした年休取得促進のための環境整備事業において、シンポジウムを開催したところでございます。今後は年休等に関する調査結果を公表するとともに、年末年始の連続休暇取得につきましても周知を図っていくこととしております。

次に、ノー残業デー及び県民ノー残業デーの普及促進でございます。既にテレビ・マスコミ等でも広報しているところでございますが、ノー残業デーにつきましては、パンフレットやリーフレットを作成し周知を図っております。また、先週 11 月 15 日を県民ノー残業デーとして取り組みをお願いしたところでございます。

働き方・休み方コンサルタントの企業訪問によるワーク・ライフ・バランスの具体的取り組みにつきましては、コンサルティングを 78 件実施させていただいたところでございます。今後におきましても周知、広報を積極的に図り、ワークショップの実施などによりましても、普及促進を図っていくこととしているところでございます。

次に４頁の働き過ぎ防止に向けた取り組みの推進でございます。長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止に係る監督指導等、働き方改革の推進におきましては、様々な取り組みを行っているところですが、長時間労働の削減はその中心的な取り組みでございます。そこで今年度の４月から９月まで大分県下の各労働基準監督署において監督指導を実施した事業場の内、月 80 時間を超える時間外・休日労働を行っている疑いのある 65 事業場に対して臨検監督を行ったところです。労働時間関係につきましても違反が確認された事業場は約半数の 33 件、また、時間外手当に関する違反が確認された事業場は約３割の 20 件ということでございました。今後におきましても監督指導を実施し、確実に是正を図っていくこととしております。

過労死防止対策の推進でございますが、長時間労働の削減対策の一環といたしまして、過労死等防止啓発月間と、今月の 11 月に過重労働解消キャンペーンを展開させていただいているところでございます。取り組みにつきましては、資料をご参照願います。10 月に各事業場団体に対する協力の要請を行い、全国一斉の電話相談等を実施しております。11 月

には長時間労働が疑われる労災請求の行われた事業場に対する重点監督ですとか、大分労働局長による長時間労働の削減や有給休暇の取得促進に取り組むベストプラクティス企業への職場訪問を行ったところです。また先程お話ししました 11 月 15 日の県民ノー残業デーの取り組み、過重労働解消のためのセミナーやシンポジウム、相談対策の強化等を行っているところでございます。現在、キャンペーンの期間中でございますので、大分県におきまして、長時間労働の削減が図られますよう、これらの取り組みを実効的なものにしているところでございます。

次に 6 頁をご覧ください。非正規雇用労働者の正社員転換、同一労働・同一賃金の実現に向けた待遇改善の推進でございます。正社員の求人、事業主、正社員希望者に対する積極的な支援でございます。大分県の正社員求人倍率でございますが、本年 8 月が 1.07 倍となり高水準で推移しているところでございます。正社員求人の確保に対する働きかけのみならず、今年度におきましては求職者ニーズに合致した、良質な正社員求人の確保に対する働きかけも行っており、事業主の方に対しましては、引き続き採用の可能性が高まる求人の提出をお願いをしていくこととしております。また、確保した求人につきましては、早期に採用が出来るように求職者への情報提供を積極的に実施しております。更に正社員求人への応募の働きかけ、正社員希望者に対する積極的支援にも取り組んでいるところでございます。

次にパートタイムの労働者の正社員への転換の推進でございます。事業所訪問と集団指導によりまして 127 社に対して指導を行ったところです。また、68 件の助言も行いました。今後につきましても引き続き資料等を活用して、法の周知を図っていくこととしております。

次に 7 頁でございます。イの正社員転換、処遇改善に向けた各種助成金の活躍促進でございます。有期契約や非正規雇用で働く労働者の企業内でのキャリアアップを総合的に支援するキャリアアップ助成金や、常用雇用への移行を目的とするトライアル雇用奨励金などの助成金制度の活用、正社員転換を促すために事業主等に対する各種セミナーの開催や、事業所訪問を通じての周知を行っているところでございます。これにつきましても積極的に引き続き取り組むこととしております。

それから 8 頁のウでございます。適切な職業選択のための取り組みの促進でございます。青少年の雇用の促進に関する法律につきましては、平成 27 年 10 月 1 日から順次施行されているところでございます。各種会議等様々な機会をとらまえまして、関係リーフレットを用いながら、周知し説明を行っているところでございますが、引き続き周知の円滑な施行に取り組んでいくこととしております。

次に非正規雇用労働者の待遇改善支援センターを活用した待遇改善の推進でございます。本年 4 月に社会保険労務士会へ当該事業の委託をし、この支援センターを大分市内に設置をし、同一労働・同一賃金ガイドライン案を企業に対する周知を行っていただいているところです。また経営者協会との連携などによりましても、同一労働・同一賃金に関するセ

ミナーを 11 月に開催をさせていただいたところです。引き続き積極的な取り組みを行ってまいります。

生産性向上のための労働関係助成金の活用でございます。雇用関係助成金の活用による企業の生産性向上につきましては、雇用関係助成金の利用を促しているところでございますが、支給額の割り増しをすることとなっており、これらの周知を行い、企業における生産性向上の取り組みを支援をしているところでございます。関係機関、事業所団体等、又先程お話ししました金融機関との連携を使いまして、事業主の方に対して制度の積極的な活用を促して、企業の生産性向上の取り組みを支援していくことにしております。

最低賃金引き上げ支援業務改善助成金につきましては、先程の支援センターと連携を図りながら、労務経営管理の改善と併せた業務改善助成金の周知等に積極的に取り組んでまいることとしております。

次に 9 頁でございます。労働者の安全と健康管理に向けた取り組みの強化でございます。本年は平成 25 年から平成 29 年までの 5 年間を計画期間とする第 12 次労働災害防止計画の最終年度ということでございます。この計画では平成 29 年の死亡者数を平成 24 年度より 15%以上減少させて 969 名とすること。それから死亡者につきましては 5 年間の総数を 70 人以下とし、かつ最終年、平成 29 年度の死亡者数を 13 人以下とするという数値が目標として掲げられたところでございます。昨年、平成 28 年の休業、4 日以上の死傷者数につきましては、前年に比べて 39 人、3.3%の増加の 1,214 名のということで、厳しい状況となっております。一方、死亡者数につきましては前年より 1 名少ない 11 人ということでございます。このような状況を踏まえまして、死亡災害等の重篤な労働災害の防止を図る取り組みといたしまして、平成 28 年の労働災害統計が確定した 4 月には、9 頁の中段にございますように、様々な取り組みを行ったところでございます。

このように取り組んでいるところでございますが、本年 10 月末時点の死傷者数につきましては 918 名ということになっておりまして、12 次防の目標である 969 名の目標達成は非常に難しい状況ということでございます。しかしながら少しでも目標に近づけるよう、また死亡者数は昨年の 1 年間の総数と同じ 11 人となるように、今後の死亡災害の撲滅に向けた監督指導や安全パトロール等を引き続き行うこととしております。

次に 11 頁をご覧ください。職場におけるメンタルヘルス対策でございます。職場におけるメンタルヘルス対策につきましては、平成 29 年から 29 年の計画案とする第 2 次メンタルヘルス対策推進計画に基づきまして、個別指導、集団指導など、あらゆる機会をとらえてメンタルヘルス対策の実施、促進を行ってきたところでございます。

この計画は平成 29 年度末までに労働者数 100 人以上の事業所のメンタルヘルスに係る担当者の選任や教育研修の実施、安全衛生委員会における調査審議、この 3 つの項目全てを実施する事業所の割合を 100%にするという目標を掲げております。又 50 人以上 100 人未満の事業所のうち、先程の 3 つの項目のうち 1 つ以上を実施する事業所の割合を 80%以上にするという目標を掲げているところです。本年 8 月末時点で労働者数 100 人以上の事業

所の達成率は 98.9%。労働者数 50 人以上 100 人未満の事業所の達成率は 95.7%という結果でございます。第２次メンタルヘルス対策推進計画の最終年度でございますので、引き続きストレスチェック制度の定着と併せて、この推進計画の目標達成に向けた指導を行っていくこととしております。

次に治療と仕事の両立支援の推進でございます。本年３月に取りまとめられました働き方改革実行計画では、治療と仕事の両立支援に関することも重要テーマとされているところです。当局におきましても、８月に大分県や医療機関、経営団体など 17 の関係機関にご参集いただき、大分県地域両立支援推進チームを立ち上げさせていただきました。今後におきましてもこのチームにご参集いただきました関係機関と充分に連携を図りながら、県内での治療と仕事の両立支援の具体的な取り組みを図られるように取り組んでまいることとしております。

次に 12 頁の総合的ハラスメントに対する一体的実施でございます。４月から 12 月までの全国ハラスメント撲滅キャンペーンの一環といたしまして、ハラスメント対策・対応特別相談窓口を雇用環境・均等室に設置し、９月末までに 261 件の相談が寄せられたところでございます。引き続き各種会合等での説明や企業内掲示ポスターの活用など、あらゆる機会をとらえ、周知を図っていくこととしております。

次に 13 頁の女性・若者・高齢者・障害者等の多様な働き方の参画でございます。女性の活躍促進でございますが、該当企業で義務化企業に対する法に基づく指導について、該当企業 109 社が昨年度中に届出済となっております。今後、企業規模の拡大が把握された場合には、その都度、行動計画の策定、届け出を働きかけていくこととしております。

次に努力義務企業に対する策定、届け出の勧奨でございます。300 人以上以下の企業につきましてはくるみん通信発送時に広報を行うなど、事業所訪問や各種会合で策定、届け出の勧奨を行っているところでございます。今後もあらゆる機会を通じまして、支援ツールをご紹介させていただくなど、個別企業への働きかけを行っていくこととしております。

13 頁から 14 頁の女性の活躍促進に取り組む事業主に対する支援でございます。労働局が主催するセミナーでの説明や、事業所訪問時に資料を配布させていただき、助成金の活用を促しているところでございます。認定制度につきましても、直接企業への説明を行いうなど申請の働きかけを行っているところでございます。

次に 14 頁の男女が共に職業生活と家庭生活を両立するためのイクボス宣言の推進でございます。大分市で６月に開催をされました、ファザーリングジャパンの全国フォーラムにおきまして、知事や経済団体代表とともに、労働局長が一緒にイクボス宣言を行っていただきました。当局ホームページにはイクボス宣言専用ホームページとバナーを掲載しております。専用アドレスも設けており、引き続き説明資料等の配布を行って、宣言による企業のメリットについてもご理解をいただきながら、宣言企業を１社でも多く増やしていくように取り組んでいくこととしております。

15 頁の若者の活躍促進でございます。新規学卒者に対する就職支援でございますが、各

高校・大学等々と連携を図りながら、高卒、大卒等の新規学卒者に対する対策に取り組んでいるところでございます。雇用情勢の改善に伴って、企業からの求人も増加しており、若者を取り巻く状況につきましてもリーマンショック前の数字に戻ってきたということも実感として感じているところでございます。これらの新規学卒者に対しては年度後半、特に年明け以降に集中的な支援を行っていくこととしております。未就職で卒業する学生がないように、又、非正規労働で働くことがないよう、一人でも少なくするため引き続き取り組みを強化していくこととしております。

若者に多様な就職支援でございます。大手若者支援講座において、フリーター等に対する個別相談やセミナー等を開催し、トライアル雇用制度の活用、正規雇用への移行を支援しているところでございます。またジョブカフェやサポステ等の関係機関とも連携して求職者の状況に応じた支援を行ってまいることとしております。

新規学卒者の早期離職の防止につきましては、早期離職者の状況でございますが、大分県の卒業後３年以内の離職率が、高卒で 41.3%、大卒で 41.8%、これはいずれも 26 年３月卒業した方の３年後の離職率ということでございますが、こういう状況でございます。

ハローワークでは就職した後も希望者に定着相談等、フォローアップや就職ガイダンスの実施、職業意識啓発のための職業講話を通じた早期離職の防止に取り組んでいくこととしております。

18 頁の高齢者雇用確保措置でございます。事業所規模 31 人以上の対象事業所 2,483 社、全てが高齢者雇用確保措置実施事業所ということでございます。また本年度の調査におきまして対象事業所 1,504 社全てが雇用確保措置実施事業所ということでございまして、昨年に引き続き 100%ということでございます。調査対象とならない 30 人以下の企業につきましては、今後啓発指導を行っていくこととしております。

生涯現役社会の実現に向けた取り組みの推進でございます。希望者全員が 65 歳以上まで働ける企業の更なる普及につきましては、本年４月に全社員活躍のための雇用関係助成金セミナーを開催し、制度の周知を図ったところでございます。大分県の希望者全員が 65 歳まで働ける企業の割合につきましては 86.8%で昨年を 1.8%上回っており、この数字につきましては全国２位ということでございます。高年齢者が活躍するための環境整備に着実に取り組む必要があることから、今後も引き続き様々な場を活用して効果的な周知啓発等を行っていくこととしております。

65 歳過ぎても働ける企業のさらなる普及につきましても、ハローワークにおきまして、求人受理時に定年の廃止等の呼びかけを行うなど、指導等を行い、啓発を行っております。また高齢・障害・求職者雇用支援機構の高年齢者雇用アドバイザーと同行して、企業訪問など行い、周知啓発を図っていくとにしております。

生涯現役促進地域連携事業の実施でございますが、希望者全員が 65 歳まで働ける社会、更には 65 歳を超えても働ける社会の実現のために、ハローワークの関係機関と連携し、事業所訪問を行っているところでございます。

またシニア世代のための就職面接会をはじめ、各種セミナーを実施しているところでございますが、こちらを通じましても気運の醸成を図ってまいります。

19 頁の高齢求職者の再就職支援の充実でございます。大分県中高年齢者就職支援センターによる就職支援でございますが、概ね 40 歳以上の求職者にワンストップで職業相談、キャリアコンサルティング、職業紹介などのサービスを行っているところでございます。昨年８月に大分県が開設したシニア雇用推進オフィスによる高齢者雇用に関する事業主の啓発指導と連携をして、事業主に対して実態の把握も行っているところでございます。引き続き必要なサービスの提供を行い、ワンストップでのサービスを提供し、中高年齢者再就職の支援を行っていくこととしております。

高齢者のスキルアップ就職支援、高齢者の活用人材の実施でございますが、こちらにつきましてはシルバー人材センターに業務委託をしております。介護・調理などの技能実習、調理工場見学等を実施し、雇用や派遣によって一人でも多くの高齢者がいきいきと活躍できる場の拡大に向けて取り組んでいくこととしております。

次に 20 頁の障害者雇用、長期療養者の活躍促進でございます。障害者雇用に関する制度のスケジュールを見据えた事業主啓発でございますが、28 年度法定雇用率の未達成企業の 293 社に対しまして達成指導表を作成し、ハローワークの指導状況を確認しながら、達成指導を実施してきたところでございます。訪問等延べ 428 回の接触を行い、このうち 27 社が雇用率を達成したということでございます。今後も未達成企業に対する指導の優先度を決定しながら、メリハリを付けた効果的な取り組みをしていくこととしております。

平成 30 年４月の新法の施行に関する対応でございますが、県からは地方自治体、県内主要経済団体に対して新法の雇用率の改正内容について周知を行い、ハローワークにおける新たな報告対象となる企業や障害者の雇用不足が予想される企業に丁寧な対応を行っているところでございます。

使用者虐待、使用者の障害者虐待等でございますが、今年度の障害者雇用状況報告につきましては、12 月中旬に集計結果を公表する予定としております。従いまして平成 28 年６月１日、昨年の調査結果でございますが、達成率の企業割合につきまして 61.2%と全国８位。障害者実雇用率が 2.46%ということで、こちらの方は全国３位という状況でございます。事業所訪問等を原則に、丁寧な説明を行って、当該事業所での障害者の雇用を阻む要因などを把握し、計画的な指導を行って、これらの未達成企業に対する早期解消を図っていきたいと考えております。

また平成 30 年４月の法施行の雇用率の引き上げに伴いまして、新に調査対象となる可能性のある企業に対しましても早期の対応を図っていくこととしております。

21 頁の障害者の雇用就業支援でございます。障害者の特性に応じた相談・支援の充実については、関係企業との連携によりまして、チームによる支援やトータルサポーターを活用し、障害特性に応じた支援を行なっているところでございます。引き続き関係機関との連携を図りながら、取り組んでいくこととしております。また、関係機関との連携強化、

面接会等につきましても、セミナーや面接会、発表会等の場を活用しまして、関係機関と専門性を活かした連携を図り効果的な支援を行っていくこととしております。

障害者雇用関係助成金の有効活用でございます。助成金セミナーやハローワークでの紹介時、障害者雇用達成率指導の機会を通じまして、これらの助成金の周知を図り積極的な活用をお願いしているところでございます。

21 頁の長期療養者への就職支援でございます。ハローワーク大分に就職支援ナビゲーターを配置しており、がん診療連携拠点病院の大分大学附属病院や大分県立病院と連携を図って個々の患者の希望や治療状況を踏まえた職業指導を行い、求人紹介をはじめ、患者が希望する労働条件に応じた求人開拓等を行いまして、雇用に繋げるように適切な取り組みを行っているところでございます。

第一四半期に数字が入っておりますが、訂正をお願いいたします。22 頁の真ん中の下、長期療養者就職支援事業実施状況でございます。新規求職者数につきましては８名となっておりますが、これを 20 名に、相談件数につきましては 48 件を 85 件に、それから就職者数につきましては７件を 13 人とご訂正をお願いいたします。

次に 23 頁の公正な企業間競争の前提となるセーフティーネットの確立と公平負担の確保でございます。最低賃金の遵守、賃金支払いの徹底、最低賃金の周知でございます。大分県の最低賃金につきまして、10 月 1 日に 22 円アップの時間額 737 円で発効をさせていただいたところでございます。その周知につきましては県下の関係行政機関、学校等に対してポスターやリーフレットを配布し、労働局のホームページで掲載をし、また 18 市町村に対して広報誌、ホームページへの掲載依頼を行なったところでございます。更に昨年に引き続き大幅に引き上げを行ったところであることから、民間企業の役務工事等の発注にあたり、年度途中での最低賃金額の改正に伴う当該発注先が最低賃金法違反等を発生させることがないように、発注時における法令順守について、特段のご配慮もお願いしたところでございます。

なお、大分労働局長から最低賃金審議会における改正諮問時及び最低賃金審議会の答申時にプレス発表を行いまして、テレビや新聞でも報道されたところでございます。現在は特定最賃の改正作業を行っているところでございますが、今後も特定最低賃金の改正額の周知と併せて引き続き、あらゆる機会をとらえて周知を図っていくことにしています。

イの最低賃金の遵守でございますが、こちらにつきましても第４四半期に最低賃金の遵守に問題があると考えられる事業所等を重点とした、監督指導を実施する予定としているところでございます。

24 頁の適正な賃金支払いでございます。年間を通じた監督指導を実施しており、本年４月から９月までにおきまして 355 件の監督指導を実施しております。このうち違反件数は 287 件、賃金又は割増賃金未払に係るのが 123 件という結果でございます。引き続き臨検監督の実施を適切に行っていくこととしております。

また、未払い賃金立て替え払い制度の迅速かつ適正な運営につきましても引き続き適正

な運用を図っていくこととしております。

25 頁の労働保険の未手続き事業所の一掃対策の推進でございます。労働保険制度は労働者のセーフティーネットであり、大変重要な制度でございます。また、労働保険制度の健全な運営と費用の公正な負担という観点からも、適正な徴収を行っていくこととしております。

26 頁の労働保険及び雇用保険の適正な手続きの徹底でございます。労働保険制度につきましても労働者の受け取る方の申請や申告や請求などに対して、迅速かつ適正基準に基づいた処理を行うこととしております。

労災隠しの排除にあたりましては、労災隠しはあってはならないものでございますので、引き続き周知啓発を適切に行っていくこととしております。

27 頁、各種保険給付及び各種助成金の不正受給の防止の徹底でございます。こちらにつきましても、適正な審査を行って不正受給の防止を図っていくこととしております。また、助成金等につきましても、適切な納付計画を立てる事によって、不正があった場合には早期に回収を図っていくこととしております。

以上で説明を終らさせていただきます。よろしくご審査の程お願いいたします。

＜石井会長＞

ありがとうございました。

それでは、先程局長から説明がありました、働き方改革に関する厚生労働省・中小企業庁の平成 30 年度予算要求等に関するご意見・ご要望と、ただいまの働き方改革の推進などの最重点施策の実施状況についての説明について、ご意見・ご質問がありましたらお願いいたします。

城戸委員お願いします。

＜城戸委員＞

16 頁のところで、新規学卒者の早期離職の防止というところで、定着支援の取り組みをしていただいているという説明がありました。今年の数字は高卒・大卒とも 40%台にのぼっているとお聞きしたのでが、従来、高くても 30%台だったと思うのですけれども、早期離職率が上がっているということに対する何か大きな原因の把握などはございますか。

＜小笠原労働局長＞

はい、その離職率の関係でございますが、ご承知のように現在売り手市場というのもございまして、若者につきましては、結構賃金水準がいいところとか、やっぱりそういう選択肢の幅が広がったというところはあろうかと思います。

＜佐伯職業安定部長＞

定着率が著しく悪くなったというわけではなくて、大体、平準的な動きである状況でございます。やはり就職する前から、仕事というのはどういうものかという職業に対する意識というものを、学生・生徒のうちから少し理解していく必要があると行政としては考えているところでございます。局長も申し上げたとおり、今、人手不足と言いますか、条件が良いような求人も増えておりますので、自分のステップアップの観点からその転職に出るということで離職にカウントされるケースも最近では見られる傾向でございます。

＜城戸委員＞
ありがとうございます。状況説明いただきまして分かりました。

＜石井会長＞
清田委員お願いします。

＜清田委員＞
私は今年初めて参加したので、表の見方なのですが、施策の概要と実施状況、それと今後の方針とありますが、せめて今後の方針の前に評価を入れて欲しい、なぜ今後の方針となるのかという根拠となる。まあ、スペースが小さいので、沢山書けないけども、ある程度のことを書いてもらうと、実施状況があって、今後どうするかというのを。そういうのは１つの要望なのでよろしくお願いします。
それから２点あるのですが、最近、最低賃金が大幅に上っている中で、８頁の最低賃金引き上げ支援業務改善助成金とあるのですが、支給申請件数が５件、支給決定が２件ということで、５件というのはまあ、少ないのかなというのが感想なんですが、これが使いにくいのかどうなのか、最近の状況で言うともう少し要件を緩やかにして、もっと利用あるいは助成金を払えるような形にできないものかというのと、もう１つ、２５頁ですね、労働保険の関係で、資料がないのですが、罰則があるんではないかと思うんですけど、そこまで厳しくしたケースはあるのかどうかその辺のことをお聞きしたい。

＜小笠原労働局長＞
最初にございました評価の件につきましては、会長とも相談させていただきながら、今後、検討させていただきたいと思います。８頁の最賃引上げの助成金でございますが、確かに国の助成金の制度というのは非常に要件が厳しいというものもございまして、その辺につきましては、今後使い勝手がいいようにということで、更に改善を進めるということで、現在検討しているということで本省の方からは聞いておりますが、確かにちょっと少ないなという感はございますので、その辺の周知と利用の仕方ですね、そういったところの説明も丁寧にやっていきたいと思っております。

＜植村総務部長＞
　３点目の労働保険の未手続事業の関係でございますが、当局につきましては罰則を適用した企業はございませんでした。

＜小笠原労働局長＞
　若干付け足させていただきますと、未手続のまま、例えば労働災害が発生したとか、そういったケースにつきましては付加的費用と通常の保険料を遡及して納付してもらうといったような手続きをとっているというところもございます。更にどこまで厳しく行くかというのは、あくまでも皆制度ではございますが、事業主が自主的に申請をするという制度の建前がございまして、なかなか強制的にというところまではいかないというところがございます。ですから罰則の適用というのは現在のところは無いというところでございます。

＜石井会長＞
　ありがとうございます。その他いかがでしょうか。石本委員お願いします。

＜石本委員＞
　先程、最賃の関係の業務改善助成金の件は是非ともよろしくお願いいたします。ちょっと質問なんですが、５頁ですね、長時間労働の削減等に向けた各種取組、周知啓発セミナー、11 月９日に開催されたようですが、参加の状況は企業数なのか、人数なのかというのがあると思うんですが、それをちょっとお聞かせ願いたい。

＜足立労働基準部長＞
　労働基準部長の足立でございます。よろしくお願いします。今、質問がございましたセミナーでございますが、参加は 25 社、32 名と伺っております。

＜石本委員＞
　長時間労働の関係で、今、各県でトラック輸送の関係の陸上貨物輸送業労働災害防止協議会が全県で設置されていると思うのですが、労働局としては、そことの関わり方というのはどういった関係なのか、多分そういった問題の中で労災の関係とかいうのは、そういう中の議論で出てきた分なのかなという気がしているのですが。

＜足立労働基準部長＞
　協議会は労働局と運輸局が共同事務局になっておりまして、私も委員として参加しておりまして、今度、近々、来月にも１回開くということで、参加をさせていただくことになっています。

＜石井会長＞
　ありがとうございます。

＜石本委員＞
　その場には労働者、働く側の方の委員とかは入られてるのですか。

＜足立労働基準部長＞
　組合の方が参加されております。

＜石井会長＞
　その他いかがでしょうか。では森竹委員お願いします。

＜森竹委員＞
　働き方改革に対する要望ですけれども、現在、色々検討されている、決められている事について異論はないわけですが、実はうちでも、今、働き方改革というよりも、厚生労働省で厚生と労働でそれぞれ前提が違っているのです。厚生省がやっている部分で、健康経営という大きな取り組みがございます。中央では上場企業を中心に経産省がいわゆるホワイト企業ということで、昨年、一昨年と取り組んで、非常にホワイト企業に指定された企業は魅力ある企業ということで、求職辺りで非常に高まっているという効果が報告されておりますけども、実はそれ私どもも労働者不足の中で、いろいろ賃金改善、働き方改革に関わりますけども、働き方改革というのも中小企業にとって、これから経営者もしっかりと魅力ある企業作りのためには必要事項ではないかなという風に思っています。それで県とも色々協議もしております。先般、大分合同新聞さんのご支援もございまして、今取り組みをしているところでございます。どうしてもこの話をしていると、厚生省関係の方が中心になってやられていますので、働き方改革の一環としても、こういう健康経営は非常に重要ですよという後押しが足りない。どこかしてくれるといいなあという風な話をまあ先般したわけです。それで県の方には来年度ですか、働き方改革の県各地で色んな説明会の際に、健康経営についても重要ですよということで入れていただきたいので、こんな話を申し上げたんですけども、国の方におきましても、地方の中小企業におけるところの健康経営の取り組みについて具体的な施策というのが見えてきてないです。中央での健康経営についてはもう既に大きな部分で確立をされておりますが。できますれば地方の中小企業向けの働き方改革の一環としても健康経営の取り組みについてご支援をいただければということで、お願いしたいと思います。

＜小笠原労働局長＞
　貴重な意見ありがとうございました。本省の情報というのは逐次入ってきまして、ちょ

っと今の話は私聞いた限り記憶になかったものですから申し訳ございません。委員がおっしゃるように、働き方改革は労働の環境分野だけではなくて、取引関係からそういった健康経営といったような経営指導といったのも非常に重要だという話は従来から委員の皆さんからお聞きしておりますので、そういったところも含めて、本省の方には意見として提出させていただきます。ありがとうございます。

＜石井会長＞
　ありがとうございました。はい、山田委員お願いします。

＜山田委員＞
　時間が無い時に申し訳ないのですが、私の方から要望を１つだけ。働き方改革の方向性について異議を申し立てるほどではないのですけれども、我が国の場合には大企業以外は全部中小企業というくくりになっていて、非常に範囲が広い。最近になって小規模の支援法が出来て、若干小規模事業者向けの支援というものも出来てきているのですけれども、この働き方改革を実現するために設けられている生産性の向上とかいった辺りのところは、全部中小企業という１つのくくりの中で制度がつくられている。従って小規模事業者にとっては非常に使いにくいというか、どう使っていいか分らない状況にあるということ。従いまして、今後こういうことを進めるにあたっては、もう少しきめ細かな支援策にして欲しいという点が１点と、それから小規模事業者、あるいは中小企業の中でも規模の小さいところは、生産性の向上とか経営改善といったことを考えるセクションを持たないというか、持てない状況のところですから、商工会議所や商工会の経営指導員が一緒になって考えるしかないというのが現実ですので、大規模企業と同時並行でというか、同じテンポで働き方改革に取り組むというのが、現実的にはなかなか実現不可能でございますから、そういったことを含めて、今後は働き方改革を推進して頂きたいということを強くお願いしておきたいと思います。

＜小笠原労働局長＞
　ありがとうございます。確かに大分の場合は非常に小規模事業者が多いというところもございますので、そういった点含めて要望させていただきたいと思います。それで先程清田委員の方から、助成金の活用が少くないのではないかと、確かに山田委員がおっしゃるように、小規模のところはそういう総務と言いますか、そういうところを集中的にやるようなセクションが無いというところで、なかなか活用が進まないという問題もあろうかと思いますので、その辺も含めて要望をさせていただきたいと思います。ありがとうございました。

＜石井会長＞

下田委員から、どうぞ。

＜下田委員＞
今の山田委員のご意見ちょっと一言お答えしなければいけない立場だと思うのですけれど、働き方改革の会議の時にも、そのご意見出ておりまして、その中であったのは、ここの助成金の中で、例えば設備投資等と書いてありますけども、それはほぼ役に立たない支援策なんだろうなあということはよく分かっております。コンサルの派遣とかいうようなところが主力のそのサポートになるんではないかということが、小規模事業者の方々の経営者の方の方からのご意見があったので、そういう利用、活用を推進して頂ければと思っています。恐らく業種ごと、規模ごと、全く違う状況にある中で、個々の企業がそうしたことに対応出来ない状況というのはよく理解しております。それに対して、やはり働き方改革をやらないと、労働力不足の中で雇用が非常に厳しくなってくるというのも現実的にあろうかと思っていまして、それに対応するようなコンサルティングの派遣ということを県の方も知事も推進したいとおっしゃっていたので、そこを分って頂きたい、労働局の方もそういう推進体制をとっていただければと希望します。

＜小笠原労働局長＞
ありがとうございます。

＜石井会長＞
ありがとうございました。
皆様方の今日、提出されたご意見・ご要望につきましては事務局で取りまとめのうえ、厚生労働省本省に提出いたします。
それでは、続きまして重点施策の実施状況について説明をお願いいたします。

＜足立労働基準部長＞
労働基準部長足立でございます。改めてよろしくお願いいたします。私からは労働基準分野の重点施策につきまして、上半期の実施状況等のご説明をさせていただきます。
資料の 28 頁からでございます。28 頁の労働条件の確保・改善対策でございますが、アの基本的労働条件の確保等と次の頁にございます、イの賃金不払残業の防止につきましては、年間を通じました監督指導を実施することによりまして、労働基準関係法令の違反を是正させ、基本的労働条件の確立を図っているところでございます。上半期の監督指導の結果につきましては、先程総務部長からご説明がございましたけれども、建設現場を対象としました監督指導を除きまして、355 件を実施いたしまして、違反率が 80.8%という結果となっております。
また、28 頁の中段にございます、労働者からの申告に基づきまして実施いたします申告

監督は上半期で 72 件、違反率が 62.5%となっております。引き続き監督指導を徹底し、重大又は悪質な事案につきましては、刑事事件としての立件も含めまして、厳正に対処してまいります。

次に 29 頁のウにございます若者の「使い捨て」が疑われる企業等への取組につきましては、監督署や安定所に寄せられました相談等の各種情報から、監督指導を実施しているところでございます。上半期の監督指導の結果につきましては 24 件、違反率は 91.7%という結果となっております。若者の「使い捨て」が疑われる企業等に対しましては、今月実施しております、過重労働解消キャンペーンにおきましても、重点的に監督指導を実施しているところでございます。

次に 30 頁の特定分野等におきます労働条件確保等でございますが、まず自動車運転者につきましては、監督指導の他、労働局監督課に配置しております労働時間管理適正化指導員による助言指導の他、運輸支局とも連携して取組を進めているところでございます。自動車運転者の監督指導にの違反率が高いことから、上半期におきましては、労働時間管理適正化指導員の助言指導件数を昨年同期よりも大幅に増加させて取組を行いました。今後ともこれらの取組を適切に実施いたしまして、自動車運転者の労働条件の確保・改善を図ってまいります。

次に中段（ウ）の外国人労働者、技能実習生の労働条件確保につきましては、年間を通じた監督指導等の他、６月の外国人労働者問題啓発月間におきまして、集中的な啓発活動を実施いたしました。具体的には①から④にございますとおり、県内経済５団体に対しまして、外国人労働者の適正な雇用管理に係る周知や、県警や入管との合同パトロール、別府市役所と出張相談会の実施などの取組を行いました。

なお、前回の審議会におきまして、外国人労働者と技能実習生の数のご質問をいただきましたことから、今回、資料編の労働基準部関係の３頁に、その資料を付けさせています。後程ご覧いただいたらと思います。引き続きこれらの取組を実施することによりまして、外国人労働者等の労働条件確保・改善を図ってまいります。

次に 31 頁の（２）の最低賃金制度の適切な運営でございますが、今年度の地域別最低賃金につきましては、７月４日に諮問をさせていただきまして、委員の皆様方の慎重な調査・審議の結果、８月７日に 22 円アップの時間額 737 円の答申をいただいたところでございます。既にこの最低賃金は 10 月１日に発効しておりまして、今後その周知と併せまして、12 月 25 日に発効が予定されております特定最低賃金の周知を行って、その履行確保に努めてまいります。

次に労働者が安全で健康に働くことができる職場づくりにつきましては、最重点施策で説明されましたとおり、労働災害防止のための各種施策を実施しているところでございます。特に県西部の基幹産業の林業対策でございますが、実施状況のイの（ウ）に記載しておりますが、林業災害の一層の減少を図るために、７月 11 日に大分県との間に協定を締結いたしました。その協定書につきましては、資料編の労働基準部関係の 21 頁にございまし

て、そちらをご覧いただけますでしょうか、資料編の頁が労働基準部関係からまた新たな番号になっておりますが、21 頁でございます。資料編の労働基準部関係の 21 頁の協定書に具体的な協定内容が記載されておりますが、労働災害防止に関する事の他、労働災害発生時の相互協力に関する事など３項目の協定内容となっております。この協定につきましては、昨年末に日田の監督署でも県の振興局と協定を締結しておりまして、県の方でも非常に良い取組であるということで、都道府県で良い施策の報告会というのがあるようでございまして、そこの九州ブロックの報告会で報告をしまして、優秀賞、実質２位をとられたのですが、残念ながら全国大会への出場は出来なかったという事を伺っております。今後とも関係機関と連携しながら林業の労働災害防止対策を行ってまいります。

次に、同じくその資料編の 22 頁をご覧いただけますでしょうか。資料編の 22 頁に新日鐵住金大分製鐵所におきまして、本年に入ってから６月１日までに６件の火災事故等が発生いたしましたことから、同製鐵所に対しまして、製造設備の緊急総点検の要請を６月５日に実施したところでございます。その次の頁に新聞記事を付けさせていただきましたが、９月 22 日に緊急総点検の報告を受けまして、火災や労災事故に繋がるおそれのある箇所が約 200 箇所見つかり、その全てにおきまして清掃や修繕をしたとの報告を受けたところでございます。大分労働局といたしましては、引き続き継続的に点検を行いまして、火災や労災事故の防止に努めるよう口頭で要請をしたところでございますが、今月に入りまして火災が発生いたしました。現在、その火災の原因は調査中でございますが、今後関連会社を含めた集団指導やパトロールの実施を予定するところでございます。

最後に、本編の資料１の 33 頁に労災の関係がありますが、的確な労災補償実施について引き続き迅速・適正な処理に努めてまいります。私からは以上でございます。

＜佐伯職業安定部長＞

職業安定部長の佐伯です。よろしくお願いします。私からは現在の雇用情勢と当面の課題について項目を絞って説明したいと思います。資料の方ですが、別冊の資料の安定部編の安定部関係資料の１頁、２頁について簡単に説明いたします。冒頭、小笠原局長からも説明があったとおり、直近の有効求人倍率の動きですが、８月 1.44、９月 1.43 倍と高い水準で推移しておりまして、平成 29 年６月、こちら 1.46 倍で昭和 38 年の統計開始以来の過去最高値を記録したというところが１つポイントでございます。説明があったとおり、九州北部豪雨、台風などの災害による労働市場への影響は見られず、今後こうした高い水準が推移していくものと分析しております。また２頁の正社員の有効求人倍率ですが、総務部長からも説明がございましたとおり、直近の９月は 1.10 倍と、平成 17 年４月からの集計開始以来の最高値となったところでございます。

これまで政策課題として、介護・看護・保育・建設の分野が主に人手不足とされていましたけれども、今後は多くの産業で人手不足が深刻化していく状況が見られるということと、中長期的には少子高齢化の影響によります生産性人口の減少が見込まれる中で、こう

した活力を維持していくために若者・女性・高齢・障害者など全員参加社会の実現に取り組んでいく必要がございます。

また、正社員求人の方ですが、単に労働保険等の社会保険の完備ではなくて、賃金・手当、賞与が高いですとか、休暇を取得しやすいなどの労働条件の質を上げていくことが非常に重要になってきますので、そういったことについて事業所に理解を得ながら、質の高い正社員求人を確保して、マッチングの強化に取り組んでいきたいと考えております。

続いては重点施策の実施状況で資料の１の 34 頁から説明したいと思います。ハローワークでは就職希望者に対する常用就職件数、会社から受理した求人に対する就職件数、それから失業期間を短くするための雇用保険受給者早期再就職件数を主要指標としておりまして、過去の実績などを踏まえながら年間計画数、いわゆる数値目標設定しまして、この数値目標を意識しながら労働市場を分析しつつ、この目標に近づけるために事業計画策定や、マッチングの機能の強化に努めているところでございまして、実績としましては、計画の進捗、９月末現在で進捗率 50%を超えたところでございます。下半期終わった時点で、概ね予定とおり進捗しているという状況でございます。引き続き下期につきましても、工夫を凝らしながら取り組んでもらいたいと思います。

続きまして 35 頁 36 頁に人材確保の課題とした取り組みでございまして、人手不足の企業につきましては、採用から職場の定着までの人材確保を図っていただくために、賃金・手当・就業時間などの労働条件の他に、職場環境の整備ですとか、福利厚生の充実、そういった職場の雇用管理改善が必要であるということを事業主の皆様方にご理解ご協力いただいているところです。安定部としましては、そういった魅力ある職場を取り上げて、またそういったものに対する周知啓発に取り組んで、そのためにも各種助成金、先程実績が低調な部分の助成金もありますけれども、そういった助成金の活用を促しながら、取り組んでまいりたいと考えております。

今後の人材の需要が見込まれる介護の分野の対応ですけれども、ハローワーク大分に設置している福祉コーナー、福祉人材のための専門的な支援、あるいは大分福祉人材センター、介護労働安定センターなどと連携しながら、就職会、面接会というものを開催したところでございます。また、同様に今後人材の需要が見込まれる保育分野に対応としましては、有資格者に働きかける、いわゆる潜在求職者の掘り起しとして、大分県保育士会・保育支援センターと連携して、保育士のための面接会、職場見学会を開催したところでございます。また構造的に職業に就く者が減少傾向にございます建設分野への対応としましては、ハローワークにおける支援の他、９月５日に県・九州整備局との連名で大分県建設業協会の方に建設労働者の確保、助成金の活用などを含めた雇用管理改善の推進を要請したところでございます。

続きまして地方自治体との連携ということで 38 頁をご覧ください。38 頁の下の方に平成実践型地域雇用創造事業にかかる各市町村への周知・応募干渉を努めるということで、豊後大野市が応募し採択されました。この採択された内容に基づく地域雇用促進事業計画と

いうものを策定しまして、後程こちらの計画に対するご意見を諮るこことしておりますので、またその際はご説明したいと思います。

続きましては民間の需給調整関係、いわゆる派遣、職業紹介関係ですが、こちら 40 頁をご覧ください。40 頁の右覧の今後の方針の中に 29 年 3 月 31 日付けで改正交付された職業安定法の施行が 30 年 1 月 1 日間近に迫っていまして、内容としましては、募集した内容に変更がある場合、労働条件が変ったところについて当初から変更した箇所を明示することが義務化されたものでございます。こうしたルール化を企業・経営者の皆様に対しまして施行日前に周知していくことが重要ですので、こういった機会を捉えて、周知に取り組んでまいりたいと考えております。説明は以上でございます。

＜藤原雇用環境・均等室長＞

引き続きまして、雇用環境・均等室の説明をしたいと思います。私は雇用環境・均等室長の藤原と申します。よろしくお願いいたします。

資料の 46 頁になります。雇用環境・均等室の分野につきましては、均等法関連の法令関係分野と総合労働相談の関係、その他の支援に関する 3 つに分かれています。時間の関係もございますので、その分野ごとでご説明をいたします。

均等法令関係につきましては、44 頁から 47 頁になり、内容については女性活躍推進法を除いた部分になります。基本的には個別の事業所訪問と助言指導や労働者・事業主からの相談、法令関係の周知啓発というような内容がこの 3 頁の中に盛り込まれています。

企業訪問に関しては、上期では育介法とパート法を重点的に行なっており、下期に均等法を重点的に行うというメリハリのある対応をしておりますので、前年度の件数との差が大きく見られるところは、そういうところに表われております。

相談については、昨年 1 月に法令改正を行ったばかりですので、その法令改正に伴う育介法や均等法の分野で特に育介法の分野で相談件数の増加となっております。下期につきましては、企業訪問の対応をするということとしており、法令の重要性とそれに附随する各種認定制度や表彰制度、助成金の周知を徹底していきたいと考えております。

次に 48 頁になります。総合労働相談窓口については、一時的には均等分野に該当しますセクハラやマタハラを含めた複雑困難事案も一括して受け付けております。今年度につきましては、7 月に研修などを行うなどして、総合労働相談員の質の向上に努めており、下期についても積極的な助言が出来るように質の向上に努めていくこととしております。

相談件数自体は、昨年の 1 月からマタハラの関係でこちらの相談の関係に含まれるようになりましたので、増加している状況になるのですが、法令違反に直接当たる内容、個別労働紛争の件数については、前年度から少し減少しております。引き続き早期の相談がなされて、労使関係の改善や継続就労が可能となるように、相談員の質の向上や関係機関との連携によって個別労働紛争の推進に努めてまいりたいと考えております。

最後に、その他の支援ということになりまして、これは 49 頁 50 頁の部分になります。

無期転換ルールにつきましては、平成30年から効力を発揮するということになりますので、あらゆる場において、説明や資料配布を行っており、下期につきましても引き続き説明と周知に努めてまいりたいと考えております。

最低賃金と医療従事関係のスキル、労務管理する外部委託については適切な管理をしており、引き続き適切に実施していきたいと考えております。以上となります。

＜植村総務部長＞

最後に総務部関係でございます。資料の 51 頁をご参照ください。51・52 の２頁でございますが、労働保険徴収関係でございます。労働保険の適正徴収につきましては、平成 29 年度の９月末時点の収納率でございますが 45.89%ということで、全国平均を上回っている状況でございますが、最終的には、全国平均を大きく上回らないかと思っています。しかしながら、昨年が 98.33%ということで、全国平均に近い数字になってきておりますので、これに向けて引き続き適正な働きかけ等行っていきたいと思っております。そのための施策といたしまして、年度更新の円滑な実施、労働保険料の口座振替制度の利用拡大、または労働保険の事務組合の制度の周知等、これらについて積極的に取り組み最終的な収納率の向上に繋げていきたいと思っております。以上でございます。

＜石井会長＞

ありがとうございました。

それでは、ただいまの重点施策の実施状況について、ご意見・ご質問などがありましたら、お願いいたします。

石本委員お願いします。

＜石本委員＞

労働相談の関係ですが、連合大分も労働相談は実施しているのですが、昨年 10 月から９月の１年間で見た時に 330 件ぐらい、前年度からすると 120 件ぐらい相談件数が減っているのです。そうは言いながら全体の件数が減っている中で、項目別に見た時に、相談で増えている分が退職・解雇だとか雇い止めの関係だったのですね、恐らく来年の４月からの無期転換ルールの適用のところと関連があるのではないかなという風には受けてとめているのでが、労働局の方の相談の内容を見た時に、そういったところが増えているのかどうか、また、使用者側への周知の他に無期転換ルールは労働者の方にも周知するのが必要と思っていますので、そういうとこの強化についても併せてお願いをしたいなと思います。

＜小笠原労働局長＞

相談の内容ということですね。わかる方資料あれば、また、無期転換ルールの周知に関しましては、確かに委員おっしゃるように、まだ周知が進んでいないという状況がござい

まして、全国的にも特に企業というよりも労働者の方が知らなかったというのが６割７割あるという状況もございまして、現在、労働局・監督署を含めまして、その周知を集中的にやっている最中でございます。それにつきましてはこれからも続けてやっていきたいと思っています。ご指摘のとおりでございます。

＜藤原雇用環境・均等室長＞
前年度であれば一番多かったのが、自主退職に関する部分と認識しております。いじめや嫌がらせについても少しずつ上っては来ているというような流れが去年の状況でしたので、退職勧奨については無期転換という理由はなかったと記憶しております。無期転換の関係であれば早急な対応をしなくてはなりませんので、そこは積極的に対応していきたいと考えております。

＜石井会長＞
ありがとうございました。その他いかがでしょうか。福田委員お願いします。

＜福田委員＞
29 頁の若者の使い捨てが疑われる企業への取り組みについてお伺いしたいと思いますが、今回違反率が 91.7%で前年度同期につきましては 72.7%という風に拝見しまして、若干ですが増えているような背景が伺えると思いますが、この辺り実際に指導される時に、再発防止に向けてどのような工夫ですとか、対応されるのかお伺いしたいのと、データー取るにあたって無作為にされているのか、あるいは決まった書類を提出させることで、こういったデーターをあげていただいているのか、基本的なところを少しお伺いできればと思います。

＜足立労働基準部長＞
まず、監督指導の実施結果でございます。監督指導の対象でございますが、各種いろんな情報を持って違反のありそうな所にこちらから行くというようなことを行っておりますので、違反率が上がりましたということは、それだけ我々が監督指導として実施する対象が的を得てきたというようなところでございます。

＜福田委員＞
違反がありそうな所をすごく突き止めてデーターを取られているということでしたか、私の解釈が変わっているのかもしれませんが、大事な事はやはりこういった使い捨てというようなことを予防していくというか、未然に防ぐ減らす方が重要かなと思いました。監督指導に行っていただいているのですが、具体的にそこに対してどのように取り組みを進めていかれるのかなと思いまして、データーが増える方がいいということでしたら、また、

話が違うんですけど。

＜足立労働基準部長＞

そういう訳ではないのですが、当然無い方がいいので。まず、学生に対しましては、労働局の方から、学生さんを対象に労働法の講座をやっております。そういうことで学生さんの意識も高まってきたと思います。それと事業場に対しましては、あくまで若者の使い捨てが疑われる企業と書いておりますが、先程の監督指導355件年間に行っていますよと、件数というのは動きますけれども、その中で学生さんが働いていた所の件数がこれだけでしたということでございますので、あまねく事業場さんの方で法律を守るようにですね指導はしていくということでございまして、更にこういう違反が見つかりましたら、きっちりと是正はさせてもらいます。是正しなければ場合によっては、送検ということになります。この監督指導の結果で送検したという事例は今年度、現在のところございませんということでございます。

＜石井会長＞

ありがとうございました。

他にご意見などありませんでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、労働局におかれては、本日、出されましたご意見や・ご要望事項を参考に、平成29年度の下半期におきます働き方改革の推進、多様な働き手の参画、適正な労働条件の確保など、様々な施策に積極的に取り組んでいただくようお願いいたします。

それでは議事２の豊後大野市地域雇用創造計画案についてお諮りいたします。

この計画につきましては、地域雇用開発促進法の規定により、当審議会の意見を聞かなければならないとなっております。まず、労働局から計画の説明をいただき、その後、ご質問やご意見をお聞きしたいと思います。

それでは説明をお願いします。

＜佐伯職業安定部長＞

改めまして職業安定部長の佐伯でございます。資料の２の豊後大野市、新規雇用創造計画案につきまして、説明いたします。先ず先程の重点施策の中でも触れましたように、豊後大野市が実践型の雇用創造推進事業に応募し採択されました。この実践型地域雇用創造事案について簡単に説明を申し上げますと、いわゆる雇用機会が不足している地域の受け皿づくりを支援する事業とお考えいただければと思います。流れとしましては、こちらの図にありますように、市や町を中心に構成します協議会というものを設立して地域の特性を活かし、創意工夫を凝らした雇用を生み出す取り組みを国に提案する。それをコンテスト方式において精査されたものを厚生労働省から承認を得て、契約するという流れになっております。今般、豊後大野市を中心としました豊後大野市地域雇用創造協議会が提案し

た事業構想書が厚生労働省が設置します評価委員会で雇用創造効果があると見込まれることが認められ採択されたところでございます。

この豊後大野市からの構想書に基づき策定された地域雇用創造計画というのが正式に労働局に提出されました。この雇用創造計画書の内容については会長の方から説明があったとおり、地域雇用促進法に基づく厚労省に提出前の審議会の委員の皆様に意見を聞くことが必要あるということで、本日の審議会に諮ることとなりました。

簡単にこの計画書案について説明したいと思います。資料１頁目です。こちらが後ろにあります計画書を抜粋したものになります。先ず豊後大野市の地域の課題を解決するための基本目標立て、その中からメニューを作りだしていくという流れでございます。

豊後大野市における課題は農業の分野がその 1 つでございますけれども、こちら農業の分野の中では、くぬぎの荒廃した林業家の育成といったものが課題になっており、観光面では、ジオパークユネスコエコパークに認定されているけれども、産業としてなかなかその成立していないと、新たな切り口でのツーリズムの開発が必要だというところです。

高齢化率は、県内どこも高いのですけれども、豊後大野市も例に漏れず、高齢化率が高くて福祉介護サービスの人材不足の対応をしていきたいというこの３つの柱が課題です。この課題解決に、こうした分野の人材の受け皿づくりと、人材育成のための事業を考えるところでございまして、基本目標としましては、農林業のものづくり技術の活性化、観光面で言いますと、地域資源を活用した観光地化と。福祉の分野で申しますと安心して暮らしやすい豊後大野市の実現。こちらが３つの目標となりまして、それを実現するためにどういったものをやるかというと、農林業に関しては市内の道の駅で販売していた農作物を確保するためのネットワーク構築ですとか、農業主体、農業への参入の推進、あるいは新規就農者の獲得という、先程言ったような林業の人材育成といったものを事業内容として、また観光面については集客力のある道の駅を拠点とした新たな企画作り。県内の主要観光地と連携した他県からの誘致について考えるとか、食をテーマとした日帰り観光を作る。では、そういったものを実現させていくにはどうするかという雇用創出事業面について企画されたものでございまして、この中で人材確保をするためのセミナーですとか、事業内容を達成させるための細かいメニューを実施していくものです。事業期間は事業年としては 29 年 12 月から 32 年の３月、年度で言いますと２年度半という中で、約 120 人近くの雇用創出を目標に実施する内容でございます。

また、この各メニューでございますけれども、協議会にはそれほど実践していくだけのノウハウがございませんので、行政としてはそういったセミナーが円滑に進むような支援をしていきたいと考えております。以上が計画書の説明でございます。

＜石井会長＞

どうもありがとうございました。

それでは、豊後大野市地域雇用創造計画案についてご質問がありましたらお願いします。

清田委員お願いします。

＜清田委員＞
この中の人材育成ということで、関連してこれにふさわしいのかどうか分らないけども、やはり移住促進というのは非常に密接に関連しているのではないかと思うので、その辺をまた関連するのはあるといいのかなと感じがしましたがどうでしょうか。

＜佐伯職業安定部長＞
正規の就農者の開拓という点で、他の自治体でも移住者促進ということで皆さん力を入れている自治体がある中で、先ず就農分野に関してどんどん発信していこうというものが１つ組み込まれています。主には就農の観点での移住というところにポイントが当たっているところではございますけれども、他に観光面でのおもてなし人材といいますか、そういった人材の育成もあるので、地域の特性に関心がある者の移住促進にも有効ではないかとは考えております。

＜清田委員＞
地域で人を確保するという非常に難しいので、やはり人材確保であれば外から入れるというのも入るともっとこう多様性ができるかな。

＜石井会長＞
ありがとうございます。その他いかがでしょうか、ご質問も、大山委員お願いします。

＜大山委員＞
この事業での直接の雇用主という方はこのイメージ図にあるような個人事業者とか会社・団体ということでよろしいでしょうか。

＜佐伯職業安定部長＞
はい、地域にある事業所、個人事業主の方に雇用してもらう事業でございます。セミナーの運営などを協議会が行い、そこの協議会で実践した授業を受けた方々を地元地域の事務所に就職もらう流れでございます。

＜大山委員＞
その雇い主の方々に対しては何か補助はあるのですか。

＜佐伯職業安定部長＞
事業主に対する補助はございません。要件を満たせば助成金の活用は出来ますけども、

この事業はあくまで委託先の運営経費、人材開発のための事業を行うもので、雇用主に対する補助ではございません。

＜大山委員＞
　雇い主の方々のその長きに亘ってじゃない、一旦雇用すれば当然その長期で雇用していくということが目的だと思うんのですけど、そこに対する支援がやはりない、この１億６千万以上使うとなると、若干はあってもいいのではないかとは思いますが、どうでしょうか。

＜佐伯職業安定部長＞
　即戦力と言いますかですね、経営者の方が求める人材に近い人材を育成するという経費という風に考えていただければと思います。

＜大山委員＞
　育成の費用・教育費用・研修費用等をこの協議会が負担するというイメージですね。

＜佐伯職業安定部長＞
　そういうイメージでございます。

＜大山委員＞
　３年間だけ雇用して、翌年からぱたっと無くなってはならないわけですよね。

＜佐伯職業安定部長＞
　はい、例えばこういった事業活用して地域の産品を作った場合、地域の道の駅とか地元商店でそのメニューを引き継いで、それを作る人々、作りたいという人々の雇用の場を確保するという仕組みです。３月以降も地元でそのノウハウを引き継いでいく取り組みでございます。

＜大山委員＞
　雇用拡大メニューで事業主向けのところが該当するというところですね。

＜佐伯職業安定部長＞
　はい。

＜大山委員＞
　はい、ありがとうございました。

＜石井会長＞
　ありがとうございます。その他いかがでしょうか。はい、河野委員お願いします。

＜河野委員＞
　３年間で雇用を増やすのは大変だろうなと思うのですけど、１年目の 25 はですね、どのような視点から考えられているのかなと、なかなか雇用というのは難しいのではないだろうかと、その前に豊後大野地域の雇用率はどのくらいあって、有効求人倍率はどれぐらいなのですか。

＜佐伯職業安定部長＞
　管内だけで見ますと、直近は 1,13 倍ぐらいですが、その前ですと比較的大分管内では高い方でした。最近人口の割には福祉関連施設や求人意欲の旺盛な分野の介護分野がある地域で、かつ人口少ないという点から少し高い有効求人倍率になっていましたが、総じて言えば雇用の受け皿が限定的だといえる地域でございます。

＜河野委員＞
　介護福祉関係はなかなか、今、雇用が難しいので、特に介護の分野というのは労働の問題とか、それで逆にいい例として豊後大野で雇用が確保できてということになっていくのが一番いいのかなと思いますけど、そこらあたり念頭で作っていかないといけないのかなという感じがしております。

＜石井会長＞
　その他にご意見はございませんでしょうか。
　では、当審議会としての意見を取りまとめたいと思います。
　ただいまいただいたご意見の趣旨は、移住に関してと、就農と促進等が移住に関するものであるという、そういうご意見や、雇用が継続性を持つのが望ましいというご意見や、そのモデルとなるような介護等、人手不足の雇用モデルになるような事業になって欲しいということでございましたでしょうか。
　では、労働局とまた検討いたしまして、それらの意見の趣旨をして、概ね計画については妥当であるということで、労働局長に回答したいと思います。文面については会長一任とさせていただきます。
　それでよろしいでしょうか。
　では、そのようにさせていただきます。
　以上で本日、予定しておりました議事はすべて終了いたしました。
　全体を通じてのご意見などありましたら、ご発言をお願いいたします。

石本委員お願いします。

＜石本委員＞
分かれば教えていただけますか、例えばその雇用創造事業の関係ですね、これはやはりそこの地域の有効求人倍率がどのくらい以下なのか、何かそういうこう制限とかあるのですか。

＜佐伯職業安定部長＞
雇用が不足している地域なんですけど、直近の３年間で、または直近１年間の地域の有効求人倍率、全国以下であるということが１つの条件ではございます。

＜石井会長＞
ありがとうございます。
最後に事務局から何かありましたらお願いいたします。

＜事務局＞
委員の皆様には、大変貴重なご意見いただきまして、大変ありがとうございました。
本日いただきましたご要望・ご意見につきましては、今後の行政の運営に反映させ、また、厚生労働本省へのご要望・ご意見等も出していただきましたので、そういったご意見につきましては、きちんと厚生労働本省の方へ出させていただきたいと思います。
ありがとうございました。

＜石井会長＞
本日は、委員の皆様には、審議会の円滑な進行にご協力をいただき、また、長時間にわたり、熱心にご審議をいただき、誠にありがとうございました。御礼申し上げます。
それでは、以上をもちまして、平成 29 年度第１回大分地方労働局労働審議会を閉会といたします。
本日はありがとうございました。